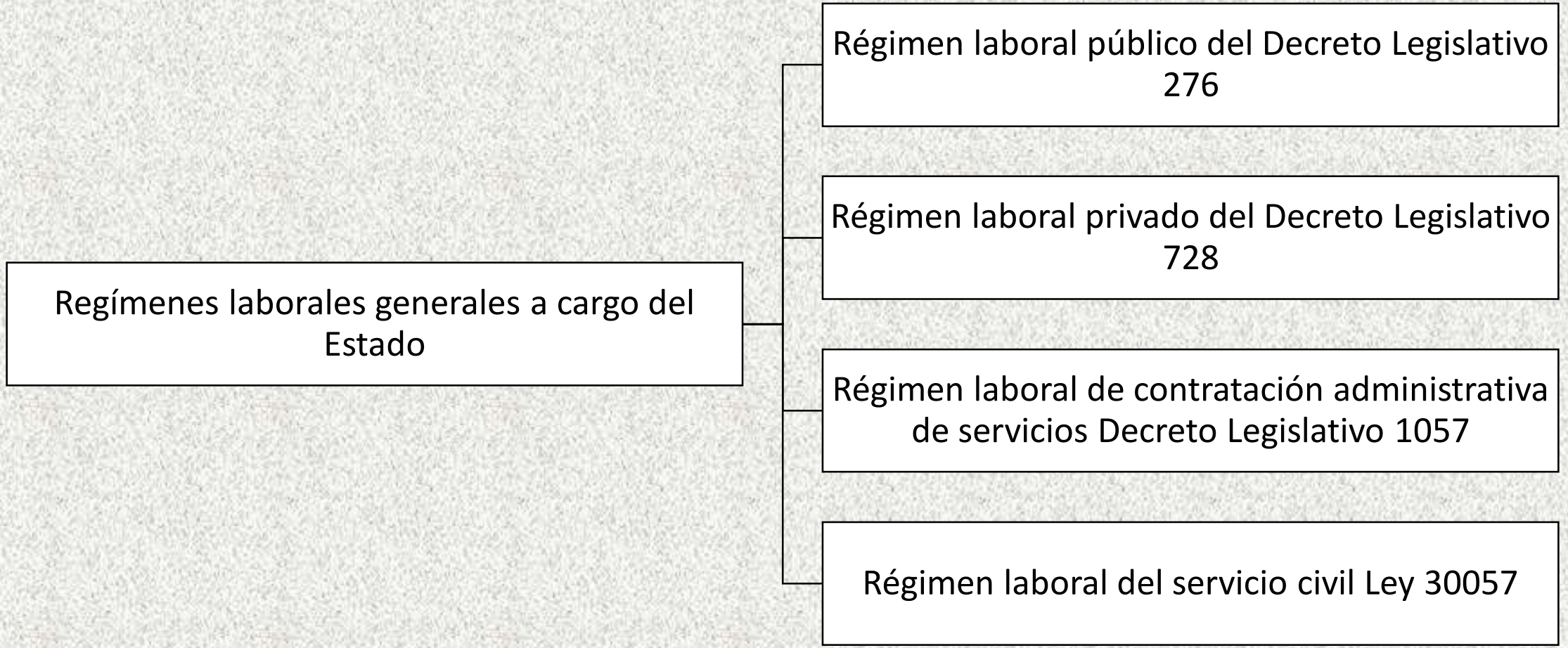
Jurisprudencia casatoria laboral relevante

José María Pacori Cari

Maestro en Derecho por la Universidad Nacional de San Agustín – Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Regímenes laborales en el Perú



Ley 31131

- “Desde la entrada en vigencia de la presente ley [Ley 31131] hasta que se produzca la incorporación a que se refiere el artículo 1, los contratos administrativos de servicios son de carácter indefinido, motivo por el cual pueden ser despedidos solo por causa justa debidamente comprobada” (Art. 4, primer párrafo, Ley 31131).
- Entrada en vigencia Ley 31131 – 10-03-2021

Contratación administrativa de servicios (CAS)

- “Los trabajadores sujetos al Régimen de Contratación Administrativa de Servicios establecido por el Decreto Legislativo 1057 modificado por la Ley 29849, deberán tramitar sus demandas de nulidad de acto administrativo, cese de acto material que no se sustente en acto administrativo, invalidez de contrato o reconocimiento de cualquier otro derecho o beneficio laboral **en la vía del proceso contencioso administrativo**. Cuando los trabajadores sujetos al régimen de contratación administrativa de servicios formulen reclamaciones relacionadas con la afectación del contenido esencial del derecho a la remuneración **se encuentran exonerados de agotar la vía administrativa**” (Cuarto considerando, doctrina jurisprudencial, Casación Laboral 17821-2019 Moquegua, publicada el 22-07-2022).

Contratación administrativa de servicios (CAS)

Los trabajadores CAS

En la vía del proceso contencioso administrativo, deberán tramitar sus demandas de:

1. Nulidad de acto administrativo
2. Cese de acto material que no se sustente en acto administrativo
3. Invalidez de contrato; o
4. Reconocimiento de cualquier otro derecho o beneficio laboral.

Cuando formulen reclamaciones relacionadas con la afectación del contenido esencial del derecho a la remuneración **se encuentran exonerados de agotar la vía administrativa**

Huelga

- Huelga es la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo (Art. 72 TUO LRCT)
- No están amparadas por la presente norma las modalidades irregulares, tales como paralización intempestiva, paralización de zonas o secciones neurálgicas de la empresa, trabajo a desgano, a ritmo lento o a reglamento, reducción deliberada del rendimiento o cualquier paralización en la que los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo y la obstrucción del ingreso al centro de trabajo (Art. 81 TUO LRCT)

Sanción por huelga

- “1. La huelga materializada a pesar que la Autoridad Administrativa de Trabajo, en forma previa declaró su improcedencia, **acarrea la correspondiente responsabilidad disciplinaria** para sus autores por los días de inasistencia al trabajo. 2. La huelga realizada a pesar que la Autoridad Administrativa de Trabajo ha declarado su ilegalidad, **solo acarrea responsabilidad disciplinaria por los días de inasistencias al trabajo**; siempre y cuando el empleador haya emplazado colectivamente a los trabajadores mediante cartelón o medio análogo colocado en lugar visible de la puerta principal del centro de labores bajo fe notarial o a falta de notario, bajo constatación policial. Los días de inasistencias injustificadas se computan desde el día siguiente del emplazamiento. 3. El ejercicio del derecho de huelga constituye una suspensión perfecta del contrato de trabajo, por lo tanto durante el período de paralización de labores **no existe obligación por parte del trabajador de prestar servicios ni del empleador de abonar remuneraciones**. 4. Tratándose de la materialización de huelgas improcedentes o ilegales **en ningún caso el empleador podrá aplicar a los trabajadores la medida disciplinaria de despido**” (Octavo considerando, doctrina jurisprudencial, Casación Laboral 22596-2018 Lambayeque, publicada 22-10-2021).

Sanción por huelga

La huelga materializada a pesar que la AAT, en forma previa declaró su improcedencia, **acarrea la correspondiente responsabilidad disciplinaria** para sus autores por los días de inasistencia al trabajo.

La huelga realizada a pesar que la AAT ha declarado su ilegalidad, **solo acarrea responsabilidad disciplinaria por los días de inasistencias al trabajo**; siempre y cuando el empleador haya emplazado colectivamente a los trabajadores mediante cartelón o medio análogo colocado en lugar visible de la puerta principal del centro de labores bajo fe notarial o a falta de notario, bajo constatación policial. Los días de inasistencias injustificadas se computan desde el día siguiente del emplazamiento.

El ejercicio del derecho de huelga constituye una suspensión perfecta del contrato de trabajo, por lo tanto durante el período de paralización de labores **no existe obligación por parte del trabajador de prestar servicios ni del empleador de abonar remuneraciones**.

Tratándose de la materialización de huelgas improcedentes o ilegales **en ningún caso el empleador podrá aplicar a los trabajadores la medida disciplinaria de despido**

Contratos de trabajo a plazo fijo

- Contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad
- Contrato ocasional
- Contrato específico
- Contrato por necesidades del mercado
- Contrato de suplencia
- Contrato intermitente
- Contrato por reconversión empresarial
- Contrato de emergencia
- Contrato de temporada

Contrato de suplencia

- “El contrato por suplencia **no se considera desnaturalizado si los documentos por los que se celebra o prorroga son firmados con posterioridad al inicio efectivo de la prestación de labores**, pues, en esta clase de contratos lo que debe tenerse en cuenta es que en realidad el acto jurídico se haya celebrado y que el mismo cumpla según el acuerdo de las partes con la finalidad de reservar el puesto a un trabajador titular” (Décimo considerando, doctrina jurisprudencial, Casación Laboral 19684-2016 Lima, publicada el 11 de abril de 2019).

Prescripción derechos laborales

- “Las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los 4 (cuatro) años, contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral” (Art. Único Ley 27321).

Prescripción

- “Esta Sala Suprema considera que la interrupción de la prescripción debe ser aplicada a partir de una interpretación de la norma que favorezca la continuación del proceso conforme a lo previsto en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en este sentido, establece el criterio jurisdiccional siguiente: Todo acto por el cual el trabajador dentro del plazo prescriptorio comunique a su empleador la voluntad de reclamar los derechos laborales que considera les son adeudados, **constituye una interrupción de la prescripción**” (Cuarto considerando, doctrina jurisprudencial, Casación Laboral 6763-2017 Moquegua, publicada el 24-05-2018).

Jornada máxima inaplicable

- “No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia” (Art. 5 D. S. 007-2002-TR).

Trabajadores de confianza

- “Esta Sala Suprema establece que el artículo 11° del Decreto Supremo 008- 2002-TR, debe interpretarse de la siguiente manera: En el caso de trabajadores de confianza el control efectivo del tiempo de trabajo se refiere a la fiscalización del horario de trabajo y **no al hecho de que el trabajador de confianza jerárquicamente dependa de otro funcionario** al que le deba dar cuenta de sus labores o que su relación de dependencia funcional esté consignada en un documento de la empresa” (Considerando sétimo, precedente obligatorio, Casación Laboral 14847-2015 Del Santa, publicada el 01-12-2017).

No indemnización al trabajador de confianza

- “Esto es mantenía contacto directo con personal de dirección de la entidad y accediendo a información de carácter reservado, cumpliendo de esta forma con los requisitos para que su cargo sea considerado como uno de confianza, **no alcanzándole por tanto la reposición en su empleo ni la indemnización por despido arbitrario reclamado**. Sostener lo contrario sería admitir que todo trabajador con esta característica a quien se le retira la confianza tenga derecho a la reposición o indemnización por el despido, lo cual es un absurdo, pues si así fuera todo aquel que contrata a un trabajador de confianza sabrá que al retirarle la confianza le tiene que restituir en su cargo o indemnizar, es decir, el trabajador de confianza estaría en mejor posición que el trabajador común, a quien para indemnizarle se tiene que probar que el despido fue arbitrario, en el caso de confianza, bajo dicha interpretación, no sería necesario”.

Fuero sindical

- “El fuero sindical garantiza a determinados trabajadores no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación” (Art. 30 TUO LRCT).

Fuero sindical

- “Esta Suprema Sala adopta como criterio de interpretación de los alcances del fuero sindical la concepción de fuero sindical amplio, por lo que los jueces deberán considerar esta institución como el **conjunto de medidas destinadas a proteger no solo a los dirigentes sindicales previstos por la ley durante su gestión, sino también aquellos que hayan sido cesados en el cargo**, si el despido se ha originado por su actividad sindical pasada, así como también a proteger a todo trabajador contra el despido y cualquier acto de hostilidad motivado por su participación en la actividad sindical” (Considerando décimo segundo, doctrina jurisprudencial, Casación Laboral 5481-2015 Lima Norte, publicada el 01-12-2017)

Fuerza vinculante

- “La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza” (Art. 42 TUO LRCT).

Fuerza vinculante de la convención colectiva

- “La fuerza vinculante de la convención colectiva de trabajo significa que dicho acuerdo obliga a las partes que la suscribieron, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, **así como a aquellos trabajadores que se incorporen con posterioridad a la empresa o empresas pactantes de la convención colectiva**, con excepción de quienes sean trabajadores de dirección o personal de confianza” (Considerando décimo quinto, doctrina jurisprudencial, Casación Laboral 4255-2017 Lima, publicada el 30-10-2017).

Sindicatos minoritarios (i)

- “Las convenciones colectivas celebradas por sindicatos que no afilien a la mayoría de los trabajadores comprendidos en su ámbito, no pueden extender sus efectos a aquellos trabajadores que no integren dichos organismos gremiales, incluso ante la inexistencia de un sindicato mayoritario que asuma la representación de la totalidad de los trabajadores. En consecuencia **tratándose de sindicatos minoritarios, el acuerdo que celebra la organización sindical con el empleador únicamente alcanza a sus afiliados**, pudiendo además las partes celebrantes establecerlo así en el convenio colectivo a través de una cláusula delimitadora” (Considerando décimo sexto, doctrina jurisprudencial , Casación Laboral 4255-2017 Lima, publicada el 30-10-2017).

Sindicato minoritario (ii)

- “Lo discernido anteladamente permite concluir que cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de representación limitada, la misma que no goza de la representatividad de la mayoría de los trabajadores **no puede extenderse los efectos del convenio colectivo de este sindicato a los no afiliados del mismo, pues, permitirlo desalentaría la afiliación en tanto los trabajadores preferirían no afiliarse a una organización sindical**, pues de igual modo gozarían de los beneficios pactados en los convenios colectivos que celebre dicho sindicato” (Considerando vigésimo segundo, Casación Laboral 12901-2014 Callao, publicada el 01-09-2017).

Impuesto a la renta

- “El pago por Impuesto a la Renta que es asumido en forma directa por el empleador, en la medida que constituya un mayor ingreso para el trabajador y sea de su libre disposición, **constituye una forma de remuneración indirecta al trabajador** por la prestación de sus servicios y por lo tanto deberá ser tomada en cuenta para el cálculo de sus beneficios sociales” (Considerando décimo segundo, principios jurisprudenciales, Casación 16514-2016 Lima, publicada el 30-03-2017).

Impuesto a la renta

El pago por Impuesto a la Renta que es asumido en forma directa por el empleador, en la medida que constituya un mayor ingreso para el trabajador y sea de su libre disposición.

C**onstituye una forma de remuneración indirecta al trabajador** por la prestación de sus servicios

Por lo tanto deberá ser tomada en cuenta para el cálculo de sus beneficios sociales.

Accidente de trabajo

Principio de prevención. El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores (Art. I Ley 29783).

Principio de responsabilidad. El empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de el, conforme a las normas vigentes (Art. II Ley 29783).

Indemnización por accidente de trabajo

- “Probada la existencia del daño sufrido por el trabajador, a consecuencia de un accidente de trabajo debe atribuirse el mismo al incumplimiento por el empleador de su deber de prevención, hecho que genera la obligación patronal de pagar a la víctima o sus derechohabientes una indemnización que será fijada por el juez conforme al artículo 1332° del Código Civil, **salvo que las partes hubieran aportado pruebas documentales o periciales sobre el valor del mismo**” (Considerando noveno, precedente obligatorio, Casación Laboral 4258-2016 Lima, publicada el 30-01-2017).

Régimen de los obreros municipales

- “Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los **obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada**, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen” (Art. 37 Ley 27972).

Obreros municipales

- “Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR; en consecuencia, **en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios**” (Considerando cuarto, numeral 4, precedente obligatorio, Casación Laboral 7945-2014 Cusco, publicada el 30-11-2016).

TIPOLOGÍA DE LOS DESPIDOS (I)

- **1. Despido justificado.** Su relevancia radica en la falta disciplinaria cometida por el trabajador, pudiendo fundarse en dos causas: las relativas a la capacidad del trabajador y las relativas a la conducta del trabajador; este tipo de despido supone la convalidación de la extinción del contrato de trabajo y no da lugar a la tutela resarcitoria o indemnizatoria.
- **2. Despido arbitrario.** Este tipo de despido es aquel que se genera por no haberse expresado causa justa o no poder demostrarse la misma en proceso judicial, haciéndose mención en torno a que el empleador deberá tener plena convicción respecto de la configuración de alguna de las conductas consideradas falta disciplinaria.
- **3. Despido nulo.** Es aquel despido que afecta o vulnera derechos fundamentales, siendo que por el grado de afectación requiere de una protección mayor y se produce cuando se despide a un trabajador por algunas de las causales previstas en el D. S. 003-97-TR.
- **4. Despido incausado.** Es aquel despido que se produce sin que se haya expresado causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique, pudiendo ser efectuado de manera verbal o escrita.

TIPOLOGÍA DE LOS DESPIDOS (II)

- **5. Despido fraudulento.** Es aquel producido por el empleador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, de manera que resulta contrario a la verdad y rectitud que debe existir en una relación laboral; en este supuesto puede cumplirse con la imputación de una causa que derive en la ruptura de la relación laboral, además de cumplirse con el procedimiento establecido por ley y, sin embargo, los hechos imputados devienen en inexistentes, falsos o imaginarios; asimismo, puede producirse también cuando se atribuya una falta no prevista legalmente, lo que supone una vulneración al principio de tipicidad, o cuando se produzca la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad o mediante la fabricación de pruebas.
- **6. Despido indirecto.** Se produce cuando el empleador actúa afectando o contraviniendo lo establecido en el contrato de trabajo, constituyéndose en “actos de hostilidad”, que no viene a ser sino otra cosa que el actuar o el dejar de hacer, de modo tal que se atente contra el trabajador.

Remuneraciones dejadas de percibir

- "**Sólo es procedente ordenar el pago de remuneraciones dejadas de percibir en los casos de pretensiones por nulidad de despido** previsto en el artículo 40° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo 003-97-TR y las leyes especiales, Ley 26626, Ley 27050 y Ley 30287. No pudiéndose ordenar dicho pago en los demás casos en que se reclama la reposición del empleo como son los de despido incausado y despido fraudulento por no preverlo así la ley. En éstos últimos procesos el Juez dejará a salvo el derecho del accionante para hacerlo valer en la vía correspondiente mediante la acción de daños y perjuicios" (Considerando quinto, precedente obligatorio, Casación laboral 11302-2014 Lima, publicada el 30-09-2016).

Gastos judiciales

- “La defensa de los intereses del Estado está a cargo de los Procuradores Públicos conforme a ley. El Estado está exonerado del pago de gastos judiciales” (Art. 47 Constitución).

Costas procesales

- “Que, si bien es cierto, la norma constitucional antes citada señala que el Estado está exonerado del pago de gastos judiciales, esto no significa que se refiera por igual a las costas y costos del proceso, pues, si esta fuera la intención del legislador no habría dispuesto en otras normas jurídicas, tales como el artículo 56° del Código Procesal Constitucional y la Sétima Disposición Complementaria de la Ley 29497, que el Estado puede ser condenado al pago de costos. En tal sentido, se concluye que la exoneración prevista en el anotado artículo 47, **solo comprende las costas del proceso**, pues, cuando se refiere a los gastos judiciales está haciendo referencia a los que regula el artículo 410 del Código Procesal Civil” (Considerando quinto, precedente obligatorio, Casación Laboral 15493-2014 Cajamarca, publicada el 31-08-2016)

Concurso público (i)

- Respecto de la Sentencia 05057-2013-PA/TC JUNÍN, que la misma, no resulta aplicable en los siguientes casos (considerando décimo segundo, doctrina jurisprudencial, Casación Laboral 34268-2019 Cajamarca, emitida el 06-10-2022):
- a) Cuando el trabajador demandante tenga vínculo laboral vigente, en cuyo caso, de verificarse el fraude en la contratación laboral se debe declarar la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, sin que esto signifique que adquiere la estabilidad laboral absoluta.
- b) Cuando la pretensión demandada esté referida a la nulidad de despido prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y leyes especiales.
- c) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo 276 o de la Ley 24041 (norma derogada por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto de Urgencia 016-2020, publicado el 23 enero 2020 y cuya vigencia fue restituida por la Única Disposición Complementaria Final de la Ley 31115, publicada el 23 enero 2021).

Concurso público (ii)

- d) Cuando se trate de obreros al servicio de un gobierno municipal, gobierno regional, o cualquier organismo de la Administración Pública.
- e) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.
- f) Cuando se trate de los trabajadores comprendidos en la Ley N.º 30647, Ley que precisa el Régimen Laboral del Congreso de la República, del Banco Central de Reserva del Perú y de la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones y sus trabajadores.
- g) Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Po lítica del Perú.
- Asimismo, esta Sala Suprema, respecto de la aplicación de la Sentencia 05057-2013-PA/TC JUNÍN, establece que todos los trabajadores al servicio del Estado, cuyo vínculo laboral haya concluido sin haber ingresado a laborar por concurso público de méritos, no pueden demandar la reposición en el trabajo si no una indemnización por despido, aun cuando aleguen que el vínculo laboral finalizó en forma incausada o fraudulenta.

Injuria como falta laboral

- “Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves”: “f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente” (Art. 25, literal f) D. S. 003-97-TR);

Injuria como falta laboral grave

- “La injuria en el Derecho del Trabajo tiene un significado más amplio que en el Derecho Penal, pues, puede comprender conceptos que no siempre tienen relevancia como delitos. Las injurias laborales están constituidas por los insultos y ofensas realizados por medio de palabras, gestos, agresiones físicas, verbales, escritos, cartelones, volantes, publicaciones, denuncias y otros comportamientos similares efectuados por los trabajadores contra su empleador, los representantes del empleador o personal jerárquico del centro de trabajo. De lo expuesto **se tiene que cuando se formula una denuncia penal temeraria ante el Ministerio Público contra el empleador, sus representantes o personal jerárquico del centro de trabajo con afirmaciones carentes de veracidad, se incurre en injuria afectando el derecho al honor de los denunciados**. El carácter temerario de la denuncia quedará demostrado con la resolución definitiva del Ministerio Público que la desestima” (Considerando quinto, Casación Laboral 18426-2018 Lambayeque, emitida el 04-11-2021)

Faltamiento de palabra

- “En el presente caso; no se produce **faltamiento de palabra verbal o escrita** en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico; por cuanto, el actor expresó su estado de ánimo dentro de una situación de conflicto, realizando críticas a la marcha de la empresa, su gestión y a las relaciones laborales, que no dañan la reputación de la empresa. La expresión de sus opiniones fue dirigida al correo de la organización sindical” (Sumilla, Casación Laboral 24496-2018 Lima, emitida el 02-03-2021).

Ebriedad

- “sin embargo, así como la propia ley prevé que concurrir a trabajar en estado de ebriedad, pueda tipificarse como una falta grave, lo cierto también es que dicho hecho requiere de otros supuestos que la misma ley ha considerado para estos casos, **como la “reiterancia” o “la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad”**, lo cual de alguna forma limita la facultad sancionadora de la demandada de imponer la sanción más drástica, ello por el simple hecho de que la falta cometida pueda que no sea considerada como una falta grave. Es decir, si bien la norma denunciada, establece que el empleador tiene la facultad de sancionar disciplinariamente al trabajador, dicho accionar debe encontrarse dentro de los límites de razonabilidad y proporcionalidad” (Considerando noveno, Casación Laboral 16830-2019 Del Santa, 17-11-2021).

Criterios de homologación

- “Respecto al extremo demandado de reintegro de remuneraciones en base a la nivelación u homologación con otro u otros trabajadores de la entidad demandada establecer los elementos de juicio que, extraídos a partir de la valoración conjunta y razonada de los medios de prueba aportados al proceso, determinen: a) desde cuándo la actora desarrolló funciones de limpieza pública, como alude en la demanda; b) si el trabajador que se alude en el Informe de Planillas de fojas noventa y ocho, resulta un parámetro válido para realizar algún punto comparativo con la demandante; y, c) si se ha demostrado algún supuesto de discriminación salarial que acusa la actora, explicando los parámetros objetivos (cargo, funciones y responsabilidades, entre otros) o subjetivos (tiempo de servicios, experiencia profesional, nivel académico, entre otros) que sirvan para definir este extremo de la controversia, toda vez que la sentencia de primera instancia, en el décimo segundo considerando, no justifica, ni realiza este análisis comparativo, para establecer como homólogo de la demandante al servidor, don Augusto Morales Juárez (parámetro de comparación), al existir diferencias de tiempo de servicios y la posibilidad de ejercicio de cargos diversos durante las relaciones laborales, lo que impide la verificación y motivación al respecto” (Casación Laboral 1435-2010 Piura, emitida el 27 de mayo de 2011).

Homologación de remuneraciones

- “No resulta procedente la homologación de remuneraciones cuando la estructura remunerativa del trabajador propuesto para la comparación esté integrada por incrementos otorgados por convenios colectivos, dentro de cuyo ámbito de aplicación en el que tiene fuerza vinculante no se encuentre el demandante, al no tratarse de un comparativo válido” (Sumilla, Casación Laboral 12295-2021 Piura, emitido el 31-08-2022) .

- Muchas gracias
- Docente José María Pacori Cari
- corporacionhiramsl@gmail.com
- WhatsApp 959666272